

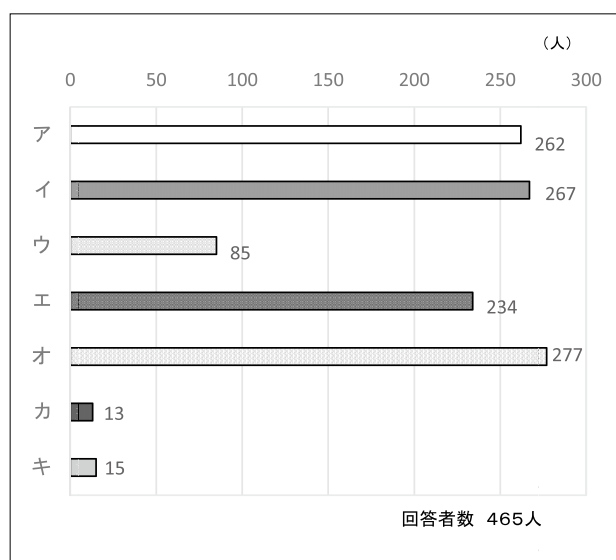
〈専門委員会事務職員部アンケート調査結果〉

○アンケート総回答者数 465人

(内訳) ・補佐級事務長 42人 ・係長級事務長 115人 ・主任 102人
 ・主事 175人 ・再任用 27人 ・職名無記入 4人

I 昇任の改善（課長補佐級・係長級事務長昇任者の増員）

【設問】 現在事務長は大量退職等により、総数が減少しています。事務長の人数が減ることで、どのような影響があると思われますか。（複数回答可）



ア 若年層を支援し、人材育成を担っている事務長の減少は、学校事務の質の低下になるのではないかと不安を感じる

イ 地域の学校事務職員をまとめるリーダーが減少することにより、共同実施組織としての力が弱くなると思われる

ウ 学校運営への支障が見込まれる

エ 事務長1人当たりの責任や負担が増えると思われる

オ これまでの事務長の役割だった仕事を主任・主事が担うことになると思われる

カ 特に影響はない

キ その他（抜粋）

- ・若手職員の退職となる影響。事務長不在による仕事の負担増加や、事務職の将来に不安を感じての退職の懸念。
- ・事務長という職のブランド力の低下。
- ・主事でも主任でも能力の高い人材は多い。事務長＝仕事ができるという認識はない。
- ・質問されても答えられる人がいない。（みんな分からない）

【設問】 昇任についてご意見がありましたら、ご記入ください。（抜粋）

- ・昇任について明確な基準を示してほしい。昇任の仕組みが不透明。
- ・知事部局と昇任年齢に差があることは不公平と感じます。ほぼ一人職である学校事務職員の責任、仕事内容の幅広さから考えても、知事部局より楽であるとか、劣るということはないと思うので待遇は公平にしていきたいです。
- ・知事部局と同じとならずとも、係長級事務長昇任が早いことを望みます。成績に影響するのが教員よりずいぶん遅くなりますので。
- ・各市町重要な役割を主任が担う場面が増えていきます。事務長の昇任を早め、ミドルリーダーがきちんとした立場を持って活躍できるようにしてほしいと思います。
- ・共同事務室長や地域の中心校に主事・主任が勤務しているケースがある。規模的に（小さすぎ

て) 仕方がない地域もあるとは思いますが、できる限り事務長を配置してほしい。

- ・ 地区によって昇任の年齢に違いがあることが気になります。
- ・ 管理職指定（統括事務長）を進めてほしい。（他県ではすでに始まっているところもあります。）
- ・ 事務長の総数の減少により、事務長の負担は増えています。しかし昇任に関してはその方の適性を見極めていただき、単なる人数合わせの昇任にならないよう熟慮願いたい。
- ・ 家庭との両立や個の能力の差もあるため、本人の希望や評価の反映があるとよい。
- ・ 人事評価などによる評価も大切であると思うが、世間一般を考えても試験制度がないことに疑問を感じます。

- 知識や経験を積んだ事務長の退職により、これまでの事務長の役割だった仕事を経験の浅い主任や主事が担うことが増え、事務の質や組織力の低下を懸念していることがうかがえる。昇任は、給与だけでなく、本人のモチベーションの向上にもつながるため、誰にでもわかりやすい基準が必要である。
- 昇任については、目に見える基準が曖昧なため、「知事部局との格差がある」「地域による格差がある」などの意見が多く目立った。昇任の透明性や不公平感を取り除くために、誰にでもわかるような昇任の基準を示す必要がある。

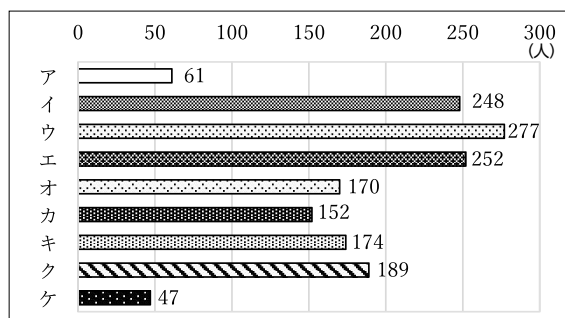
Ⅱ 超過勤務手当の増額について

【設問】 勤務時間外にせざるを得ない業務はありますか。 回答者数：461人

ア ある 94% イ ない 6%

【設問】 上記で「ある」と答えた方に質問です。該当する業務はありますか。（複数回答可）

回答者数：440人

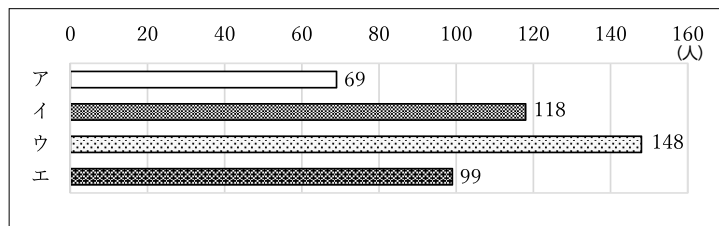


- ア 新採・臨採の増加等に伴う他校支援
- イ 多種多様な採用形態の職員に係る事務処理
- ウ 教職員への対応
- エ 集金・就学援助等における保護者への対応
- オ 地域連携・PTA活動等での地域への対応
- カ 業者や来校者への対応
- キ 部活動や研修等による職員室不在への対応
- ク 会議や打ち合わせ

ケ その他

- ・メールの確認、文書受付
- ・保護者対応・電話対応
- ・各種団体・事務局等の業務
- ・自校の加配（未経験者）の事務処理支援
- ・統廃合に関わる業務
- ・コロナ対応
- ・日直業務
- ・学校規模が大きいため、何をするにもすべてに時間を要する。
- ・文書処理（教員が放課後に文書を起案してくることが多い。）
- ・不登校生徒の対応
- ・教職員評価シートの作成
- ・物品の購入
- ・年度末始めの極端な事務量の増加
- ・仕事量が多く、とても定時で終わる内容でない
- ・給与旅費審査の書類作成
- ・校舎・校庭の整備（故障箇所の修繕や除草作業等）

【設問】 時間外勤務が前年度月平均で何時間ありましたか。回答者数：438人



- ア 8時間未満
- イ 8時間以上20時間未満
- ウ 20時間以上40時間未満
- エ 40時間以上

【設問】 超過勤務に関することでご意見がありましたら、ご自由にお書きください。(抜粋)

36協定について

- ・36協定により、月の上限が45時間まで認められています。しかし、実際の超過勤務が、例えば20時間だったとしても、教育事務所から月8時間程度（配当予算の範囲内）の請求に抑えるように指導されています。予算が確保できないからという理由で、虚偽の請求、偽造、改ざんを行っています。県教委の認識としては、超勤実績は予算内で収まっているという認識なのか、超勤実績が予算よりも上回っている現状を把握しつつ、サービス残業もやむを得ないという認識なのか、県教委の認識を調べてほしい。

働き方改革について

- ・働き方改革を県教委・市教委レベルで主導し、行事や報告文書の精選をしていただきたい。学校規模だけでなく、多面的にみて超過勤務を判断すべきと思います。
- ・教職員のための働き方改革ではなく、教員のための働き方改革になっている。教員の負担が多いのはわかるが、その負担を事務職員が代わりにするのはどうなのか。事務職員の負担が徐々に増加している。

学校規模・校種への配慮

- ・実態に合った予算が配当されていない。学校規模・校種によって、事務処理内容や件数など仕事量が違うので、加味して予算配当をしていただきたい。

他の行政職（県庁職員や市役所職員）との比較

- ・同じ行政職員でも県職員との予算配当に大きく差があると感じる。「つかさどる」と責務を担わせていただくと同時に待遇面でも考慮していただきたい。
- ・市役所、県庁職員は同じ行政職なのに、学校事務は正当な残業代を支払われていない。

多種多様な採用形態による事務の複雑化

- ・近年、多種多様な採用形態の職員に関する事務、手当についても処理が煩雑化しています。勤務時間内に行える量には限度があり、超過勤務手当の増額配当を希望します。

実際の時間外勤務が申告できないことに対する不満

- ・P T A活動や後援会の会計業務などは本来の仕事ではないということで超勤手当の支給対象とならないが、仕事量は大変多く、超勤を請求できずに大変厳しい状況である。
- ・事務職員は教員のように教職手当がつくわけでもなく、超過勤務手当額が決まっていることから「ただ働き」になる部分がでてくるのが現状。現在学校で工事を行っており、事務が行う仕事が更に増加し残業時間も増加。「働き損」だと思う場面が増え、やりがいも意義も感じられない。せめて正当な賃金をいただきたい。

配当予算の減額・不足に対する不満

- ・予算の増額が難しいなら、どのような計算で予算が設定されているのか納得できる説明がほしい。予算がないから手当は出せない、仕事は自分たちで減らせ、では到底納得できない。
- ・昨年と比べて、栄養士は超過勤務手当内示額が増えているのに対し、事務は減っている。

時間外勤務にならざるを得ない実態

- ・中学校のため、放課後は職員室不在の対応で定時で退勤することが難しい。毎月30時間以上超勤しているが、1／3程の時間しか請求できないのが現実である。
- ・校庭整備等の作業業務は依然として減っているという印象を感じない。むしろ教員が減ったことで業務量が増えた印象さえある。
- ・教員や保護者への連絡が勤務時間外にならないと不可能な場合が多々あります。また、定時間近に急ぎの書類もまわってきがちです。文書（特にメール）が多くなっているため、受付に時間がかかります。そのため時間外もメールの処理に追われています。そうしないと翌日の業務が逼迫されるため。

出退勤管理簿との不突合

- ・4月など80時間近くまで超勤していて、出退勤管理簿等で可視化されているのに予算がないのは悲しい。

その他

- ・現在、教員の部活動に関し論じられているが、学校現場では教員以外の職員も多忙であることをアピールしないといけない。教特法の改正とともに超勤手当の増額も必要。
- ・「社会が求めていること」と「学校が提供できるサービス」の2つから生まれる労働に対して適正な賃金を支払うことは、今後の学校経営を考える上で不可欠なことです。時代は変わりました。
- ・「予算を超えない」を前提とするのなら業務を減らす（分ける）ことを管理職が意識してほしい。教員と扱いが異なっていることなどが感覚では分からないと思うのです。本来なら、業務の仕分けをしてお超えてしまう分は人を増やすことや複数校にまたがって余力のある人員を回すなどの対応になるしかないはずです。まだその土俵にも届いていない気がするのです。

○ 94%の会員が、時間外にせざるを得ない業務があると回答している。具体的な業務として、教職員・保護者への対応が多くあげられ、超過勤務の大きな要因となっていることがわかる。前年度月平均の超過勤務時間調査では、8時間以上の会員が83%に上り、配当と実際の超過勤務時間に乖離があることが明らかとなった。自由記述でも、実態に合った超過勤務手当の支給を望む声が数多く寄せられ、多くの会員が改善を望んでいることが読み取れる。また、事務職員の担当する業務を見直し、負担の軽減を図るよう求める声も多く、予算の増額と業務の改善の両面から改革していく必要があると考える。

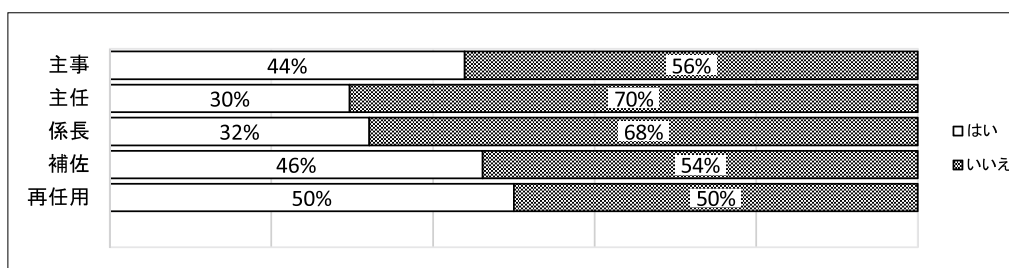
Ⅲ 教職員評価制度の改善について

【設問】 教職員評価制度が資質・能力の向上や意欲の向上につながると感じますか。

回答者数：448人

《全 体》 ア はい 38% イ いいえ 62%

《職 階》

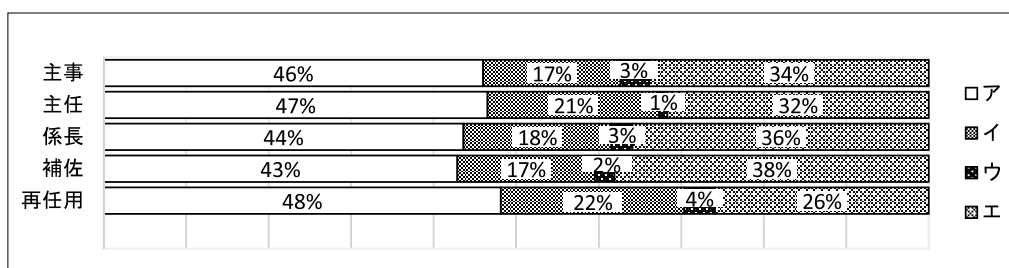


【設問】 教職員評価制度に求めることは何ですか。

回答者数：461人

《全 体》 ア 教職員評価にかかる負担の軽減 45% イ 公正・公平な評価 18%
ウ 評価者の評価制度に対する理解 3% エ 評価者の職務に対する理解 34%

《職 階》

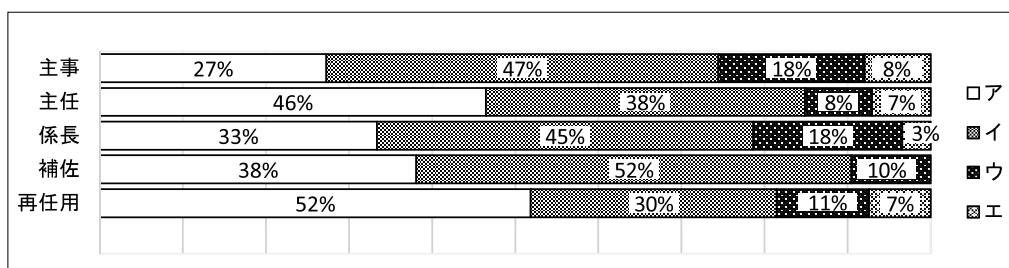


【設問】 評価者に対して“事務職員への職務に対する理解を深めること”も含めた「評価者に対する研修」が必要だと思いますか。

回答者数：461人

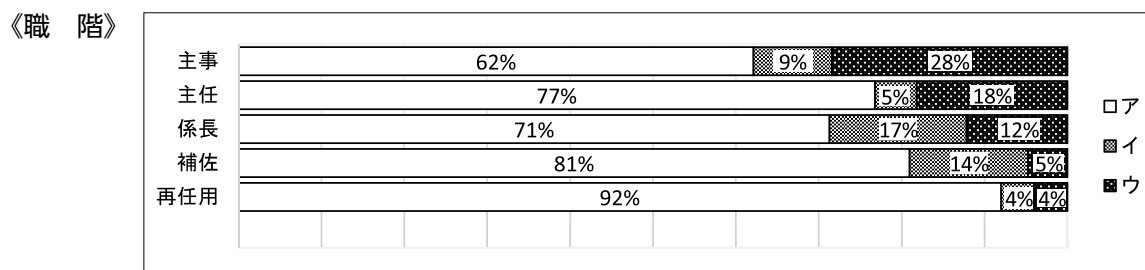
《全 体》 ア そう思う 35% イ 少しそう思う 44%
ウ あまりそう思わない 15% エ 思わない 6%

《職 階》



【設問】能力・行動評価について、教員は中堅教諭等資質向上研修以降、事務職員は事務長昇任以降に評価が昇給に反映されることとなります。教員や知事部局と比べて反映時期が遅くなることについてどう思いますか。回答者数：450人

《全 体》 ア 教員と合わせて欲しい（採用13年目に評価、14年目から昇給反映） 71%
 イ 事務長昇任後の反映でよい（事務長昇任年度に評価、翌年度から昇給反映） 11%
 ウ 特に何も感じない 18%



【設問】教職員評価についてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。（抜粋）

○評価制度について

- ・教職員評価を作成することに時間が多く費やされる。望ましい項目の中から選んで行っていくようになると負担が軽減される。
- ・自分の仕事に対する考えをまとめるよい機会だと考えています。
- ・資料作成にかかる時間が非常に大きい。評価制度を続けるのであれば日ごろの職務の様子で評価してもらってもいいと思う。また、毎年新たな目標を設定するのは難しい。
- ・目標を定めて業務に取り組むことで、漫然としているよりは成長できているのかな、と思う反面、努力が昇給に反映されないことや書類の作成の負担がやる気を削いでいる部分もある。
- ・教職員が管理職を評価する制度があってもよいのではないかな。教職員の主体性を確立するため、またパワハラ等の防止のためにも必要だと思う。

○評価者について

- ・事務の職務をよく分かっている管理職から評価をうけるならモチベーションが上がり頑張ろうと思うが、「事務の仕事についてわからないから」や「前の学校の事務長は」と比較する言葉を発する管理職が公平正当な評価ができるのか不安。
- ・結局年上から高評価になっている。児童生徒、評価者との関係によって判断されてしまうところが大きい。
- ・事務職員としての評価より教員をどれだけサポートしたかで評価されてしまうことが過去にあり、そういう管理職に評価されるのは意欲を大きく失う。
- ・そもそも管理職となる立場である以上、学校のすべてのスタッフの職務内容を理解されているべきではないでしょうか。言い方を変えれば、学校に係わる全てのスタッフへの理解をされてから管理職になるべきだと思います。
- ・やって当たり前の職のため、評価することを明確にして欲しい。また他県では教員評価のところもあるようだ。

○評価反映時期について

- ・評価反映が遅いのは、職務が軽視されてると言わざるを得ない。反映されないのであれば、

時間をかけて評価の書類を作る意味がないので、簡略化してほしい。

- ・学校事務は一人職である点からも責任も大きく、仕事内容も多岐にわたるため教諭や知事部局と比べて楽であったり、内容が劣るとは思えません。評価に係る不公平を是正していただければと思います。
- ・教員と同じ現場で、同じ評価制度に取り組み、学校運営に参画し、毎日頑張っているにもかかわらず、評価反映が教員よりも7年も遅いことには納得できません。不公平感を感じずにはいられません。
- ・評価の反映時期が教員等と比べて遅いことこそ、職務に対する理解がされていないと思います。経験年数や年齢にかかわらず、様々なタスクをこなさなければならないことをわかっていただきたい。
- ・教員に比べ評価の反映時期が遅いのは不満である。評価者は何を基準に事務職員を評価しているのか知りたい。公正公平な評価がされているとは思えない。
- ・行政職ということであれば、少なくとも知事部局とは合わせるべき。都合の良いときだけ教職員として教員と合わせられたり、行政職として扱われたりするように感じる。
- ・昇給の反映がない現状、若手にとっては負担に感じる部分が多い。意欲の向上につなげることは難しいと思う。
- ・知事部局と比べても5年差があるのはなぜなのか疑問です。やる気のある若手事務職員が報われてほしいと思います。

○臨採・再任用者

- ・再任用者には負担が多い。AやS評価だとしても、昇給もないし、勤勉手当のアップもない。
- ・臨採でも教職員評価は実施しているが、昇給に反映されることはない。評価にかかる負担の大きい。
- ・臨採は評価による昇給が関係あるのかよくわからない。

○令和元年度から教職員評価制度の内容について大幅に見直されたが、「資質・能力の向上や意欲の向上につながらない」との回答が62%だった。

「教職員評価制度に求めること」の設問では、すべての職階において、「教職員評価への負担軽減」を求める声が40%を超え、続いて「評価者の職務に対する理解」、「公正・公平な評価」の順に選ばれる結果となった。

「評価者に対する研修」では事務職員の職務に対する理解を深めるための研修が必要だと感じている人が全体の79%にも上った。

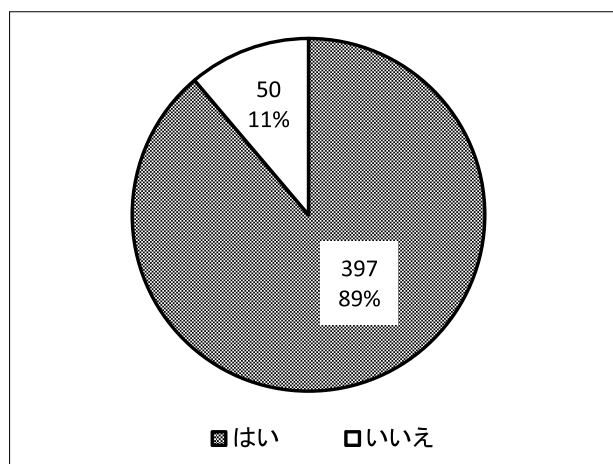
以上のことから、評価制度をより良いものにし、資質能力や意欲の向上につなげていくためには、教職員評価に対する負担感に見合った正当な評価が肝要であり、評価者研修の充実によって評価者の事務職員の職務への理解度を高め、公正な評価がされることが必要であるとする。

○「評価の反映時期」の設問では、教員と合わせることを望む声が71%と半数を大きく上回った。他の職種と併せて評価されているにもかかわらず、評価の反映時期が異なっていることに多くの事務職員は疑問を抱いている。自由記述にも「同じ現場、同じ評価制度にもかかわらず昇給反映に差があるのは疑問に感じる」という意見が目立った。また、「昇給反映時期が遅い現状、若手にとっては負担に感じる部分が多い」等の勤務意欲の低下を懸念する声も多数あげられている。それに対しての県の回答として、「知事部局との均衡を考慮して」としているが、そもそも事務長昇任の平均年齢が均衡ではない。今後も勤務意欲の向上を教職員評価制度のねらいとしていくのであれば、評価結果の反映時期を教諭と同等とすることは必要不可欠であるとする。

Ⅳ 学校事務共同実施の推進について

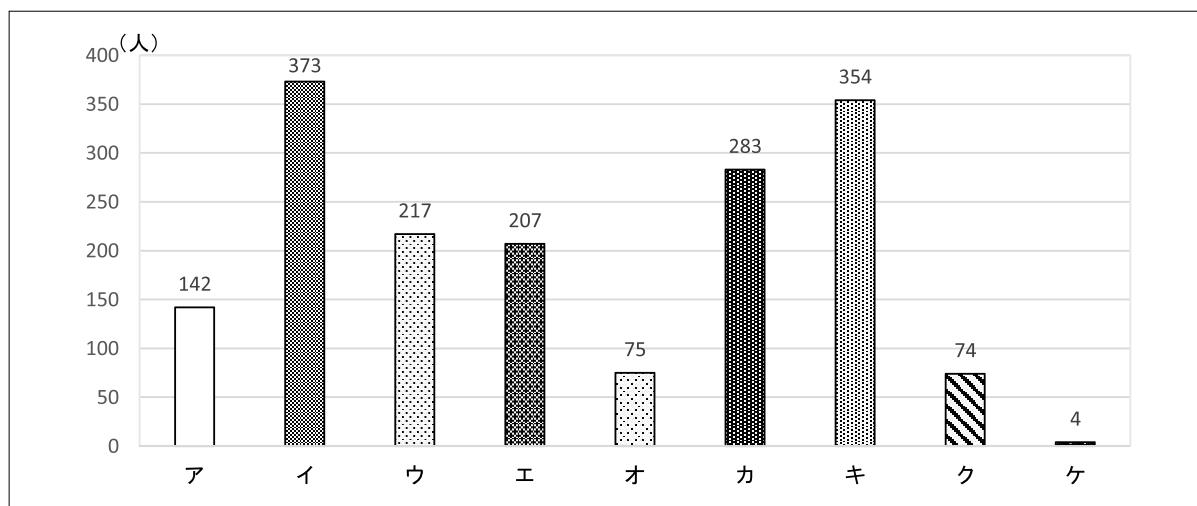
【設問】 共同学校事務室について、栃木県は各市町によって設置の有無に差が出ています。県教委主導で法的整備や要綱整備を推進し、全市町設置に向けて取り組むことは必要だと思いますか。

回答者数：447人



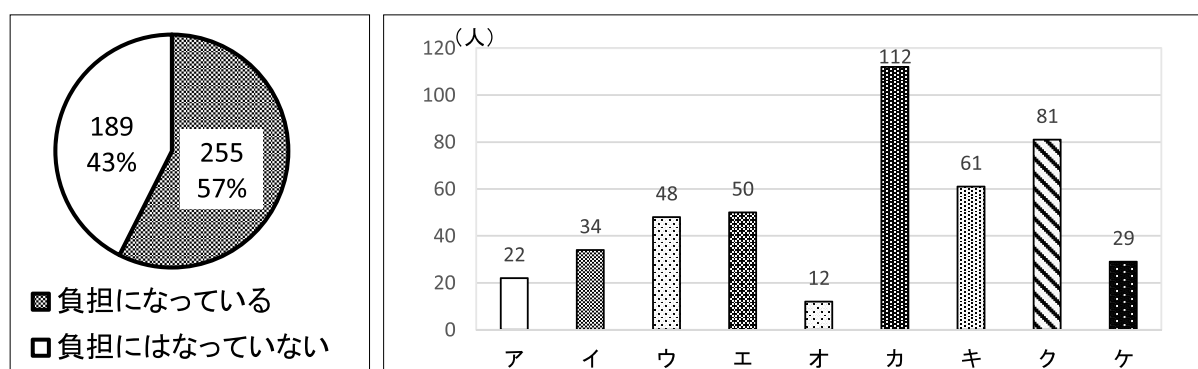
【設問】 「栃木県公立小中学校共同実施推進のモデル」にて、共同実施を実施することにより「期待される効果」として挙げられている例は以下のとおりです。この中で、実際に効果が出ていると思うものはありますか。（複数回答可） 回答者数：457人

- ア 教育活動の支援（教育環境の整備・教員の事務処理の負担軽減推進）
- イ 事務処理の正確性向上（事務処理の相互チェック体制の整備）
- ウ 地域の事務処理水準の維持（組織的な事務処理の推進）
- エ 事務処理の迅速化・効率化の推進（事務の集中処理・様式の統一）
- オ 予算の効率的・効果的な執行（学校予算の管理・執行の共同処理・システム化）
- カ 事務職員の資質向上（共同実施を研修の機会ととらえる）
- キ 新採・臨採等事務職員の資質・能力の向上（経験の少ない事務職員への支援）
- ク 事務職員の積極的な学校経営への参画（学校間の連携の強化・学校事務の高度化）
- ケ 効果が出ているものはない



【設問】 共同実施について、負担になっていることはありますか。（複数回答可） 回答者数：444人

- ア 教育活動の支援
- イ 他校の事務処理の互審
- ウ 地域の事務処理水準の維持のための組織的な活動
- エ 事務の集中処理や様式の統一に伴う作業
- オ 学校予算等の共同処理に伴う連携
- カ 共同実施での研修準備
- キ 新採・臨採等への支援
- ク 学校間の調整全般
- ケ その他
- コ 負担にはなっていない



〈共同実施が負担になっている主な理由〉

- ア 教育活動の支援
 - ・教員の負担軽減が推進されているが、その分事務職員の業務は増えている。
- イ 他校の事務処理の互審
 - ・書類の量が膨大で時間がかかるため。終日行っても終わらず、拘束時間が長い。
- ウ 地域の事務処理水準の維持のための組織的な活動
 - ・事務処理の締め切りなどをまとめた資料を毎回作成するのに、時間と労力がかかる。
- エ 事務の集中処理や様式の統一に伴う作業
 - ・各校の多様な事務処理方法に対応できるように検討するのに、時間と労力を要する。
 - ・事務職員の資質能力により、役職分担が均等にできず、一部の方に負担がかかる。
 - ・法改正の度に見直す作業が必要である。
- オ 学校予算等の共同処理に伴う連携
 - ・共同購入の事務処理が煩雑になり、効果に対して負担が大きい。
- カ 共同実施での研修準備
 - ・年数回の研修企画、市町教委との調整が必要となり、相応の時間がかかる。
 - ・資料や計画作成、研修会場の設定、通知の作成、内容の決定など、業務量が多い。
- キ 新採・臨採等への支援
 - ・新採への支援は夜遅くや休日などの勤務時間外に行う。
 - ・教員は新採指導が配置されているのに事務職員は現職が支援することになっている。
 - ・支援が必要な繁忙期は自分に余裕のない時でもあり、時間の調整に苦心する。

- ・学校をあけている間に自校の仕事が増えていること。
- ・新採が複数配置され、その地域の事務職員の異動が多い場合、支援は大変である。

ク 学校間の調整全般

- ・学校内の行事等で調整が難しい時がある。
- ・1か所に集まる必要があり、場所の確保、調整が負担である。

ケ その他

- ・長期にわたり事務職員が不在の学校の事務職員の業務を近隣の学校で代行した。市教委からは「共同実施の取組としてよろしく」と連絡があったきり、具体的な支援方法の指示等はなし。共同事務室に丸投げではなく、市教委として支援方法の方向性を示してほしい。
- ・管理職や市町教委への説明。興味がないように思える。
- ・共同実施の研究実践校はかなりの負担感がある。
- ・学校を出るため職員室に誰もいなくなってしまう。

【設問】 その他共同実施についてご意見がありましたらご記入ください。

- ・管理規則など、法的に整っていないと進められない。
- ・本来は事務職員から働きかけるものではない。県、市町が主体になって先導すべき。
- ・県内でも、ある程度どんな組織にするか統一すると、市町間の差がなくなってよい。
- ・市町内でも実施していることが異なるので、何が正解なのかわからない。
- ・市町教委や管理職の理解が進むとよい。県教委・市町教委が共同実施についてもっと理解し、教委主導での取組になるような市町教委対象の研修を持ってほしい。
- ・リーダーやパソコンに強い方等の負担が大きくなっている。また、臨採・再任用より本採用の負担が大きくなっている。
- ・何ができるかがメンバーの力量に拠ってしまう。目的をはっきりさせておかないとただの互審・情報交換の場となってしまう。
- ・なんでも連携の名目で共同作業となり、かえって手間・負担が増えているものもある。連携するものは効果があるものに限定したほうがよい。
- ・共同実施のメンバーが、事務長が多い、若手・臨採が多いなどにならないように、配慮して組織構成できるとよいと思う。
- ・欠員補充が出た際に共同実施のための兼務発令が利用されているのはおかしいと思う。
- ・市町教委に事務指導主事がいると、市教委内での円滑な事務実施に寄与できると思う。
- ・教員の負担軽減に重点を置くと、教員の負担は減るが、事務職員の負担は増している現状。事務職員の負担軽減についても重点を置いてほしい。
- ・教職員評価に反映できないのが不満。

- 県教委が共同学校事務室の法的整備や要綱整備を推進し、全市町設置に向けて取り組むことの必要性を問う設問では、「必要」との回答が89%に上った。
- 「栃木県公立小中学校共同実施推進のモデル」について、「事務処理の正確性向上」や「新採・臨採等事務職員の資質・能力の向上」等で効果が出ているとの声が寄せられた。その一方で、「予算の効率的・効果的な執行」や「事務職員の積極的な学校経営への参画」など、効果が感じられない項目もあり、モデルの見直しが求められている。
- 共同実施を行う上での負担感を問う設問では、57%が何らかの負担を感じていることがわかった。また、新採・臨採支援や近隣校に欠員が出た際など、他校の業務を実質的に兼任せざるを得ない実情があることが明らかになった。学校事務機能をより強化していくため、共同学校事務室の在り方を見直していく必要がある。

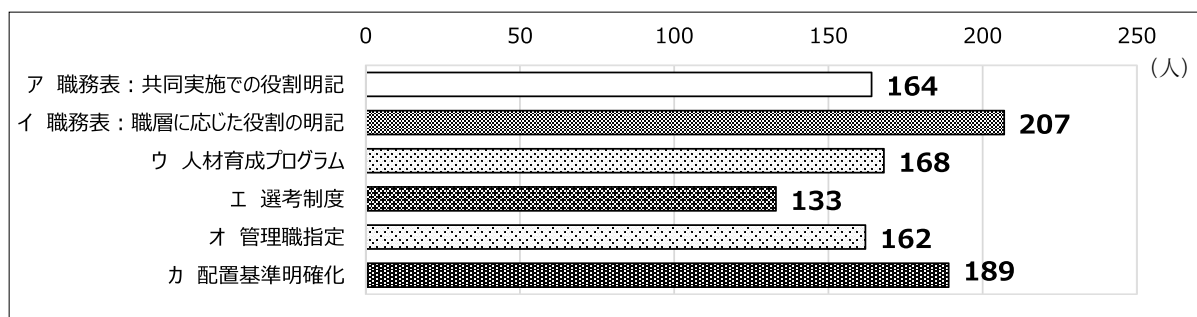
V 待遇改善について

【設問】複数の共同学校事務室を統括し、共同学校事務室のマネジメントや人材育成を推進する「統括事務長（仮称）」の配置が必要だと思いますか。回答者数：447人

ア はい 72% イ いいえ 28%

【設問】「統括事務長（仮称）」が配置される場合、どのようなことが必要だと思いますか。以下の項目から該当するものすべてに○をつけてください。

- ア 「標準的職務表」に共同実施での役割が示されること
- イ 「標準的職務表」に統括事務長を含む職層に応じた役割・内容が示されること
- ウ 統括事務長となるにふさわしい人材を育成するためのプログラムの設置
- エ 統括事務長昇任のための選考制度の導入
- オ 統括事務長の管理職指定の設置
- カ 配置基準の明確化



【設問】「統括事務長（仮称）」の配置についてご意見がありましたらご記入ください。

（兼務負担）・統括事務長を配置したとしても、その方に大きな負担がいくことが予想されるので、業務内容を整理する必要があると思う。

- ・一人職である事務職員はどうしても個性的で、まとめることが大変面倒だと思う。組織として明確なリーダーはあって当然なので、ぜひ整備してほしい。
- ・事務長の人数が減っている中、異動後に共同実施組織での統括事務長の選考は難しくなると思う。共同実施組織が小規模校のみであるときは、全員が主事、主任また

は経験の浅い少数の事務長が入った組織になりかねない。

(配置基準)・ふさわしい人材を適切に配置できるようにしてほしいです。

- ・自校の事務との兼務は負担が多すぎるため、加配として配置するなど、配慮をいただきたいです。
- ・統括事務長が各市町に一人配置されるとよい。共同実施加配は、学校へ一人配置とし、小も中も経験した事務長さんが統括事務長となるのがよいと思う。
- ・大規模地区は、それぞれのブロック毎の活動になってしまいがちなので、統括事務長を置くことで統一化、更なる効率化が図れると思う。

(選考制度)・事務長の資質が向上されるように、事務長研修を充実させてほしい。

- ・今後の若い事務職員のために、管理職指定は必須。
- ・統括事務長が単なる決済するだけでなく、学校のマネジメント強化につながる職となるようにすべきと思います。
- ・誰でもなれるのではなく、ある程度の選考基準を設ける必要があると思います。
- ・人材育成プログラムを総教センターで行う等の策定が不可欠。

○「統括事務長（仮称）」の配置については、72%が必要であると回答している。広い視野と高いマネジメント力で複数の共同学校事務室を統括し、共同実施の機能や事務職員の資質を高めるための指導・支援を行うことができるリーダーとして「統括事務長（仮称）」を必要としていると考えられる。

また、自由記述では、管理職指定、教育委員会との連携による施策の策定・遂行、などが求められており、「統括事務長（仮称）」という職への強い期待感がうかがえる。

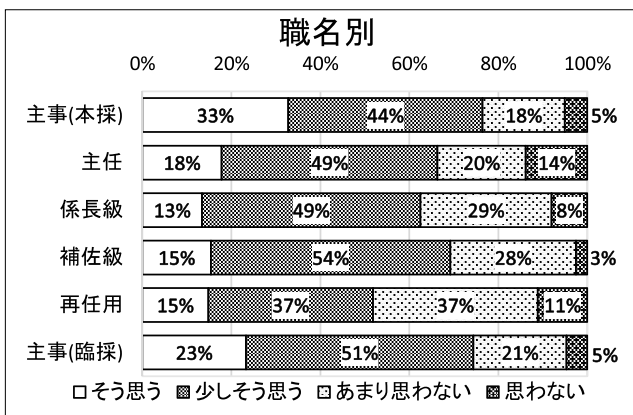
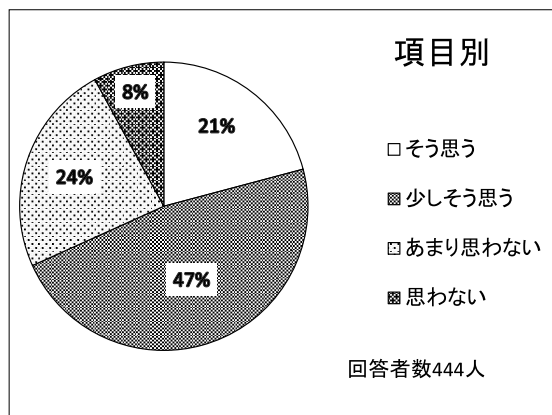
○「統括事務長（仮称）」配置の前提を問う設問では、『標準的職務表』に統括事務長も含む職層に応じた役割・内容が示されること、「配置基準の明確化」、「人材育成プログラムの設置」が上位を占めている。「統括事務長（仮称）」の職責を担うには、「標準的職務表」へ明確な役割が示されることや、適切な人材が配置される基準、管理職指定などの制度上の整備が望まれていることが分かる。

自由記述においても、人的配置や処遇についての配慮を求める意見が多くあがっていた。「統括事務長（仮称）」を配置するにあたっては、人材育成・任用・人事・処遇など、様々な面での条件整備が必要とされており、それらが充分検討された上での配置となるよう、継続して要望していく必要があると考える。

Ⅵ 研修の充実について

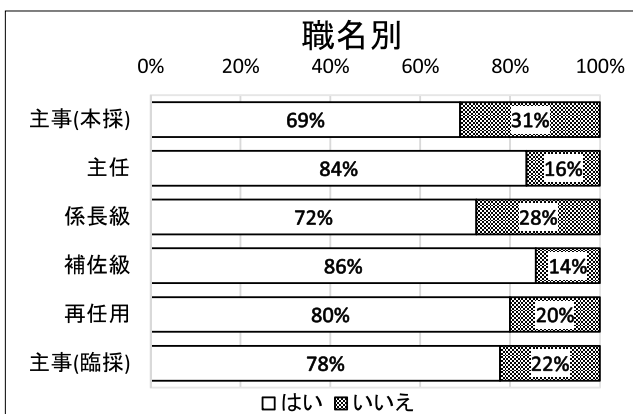
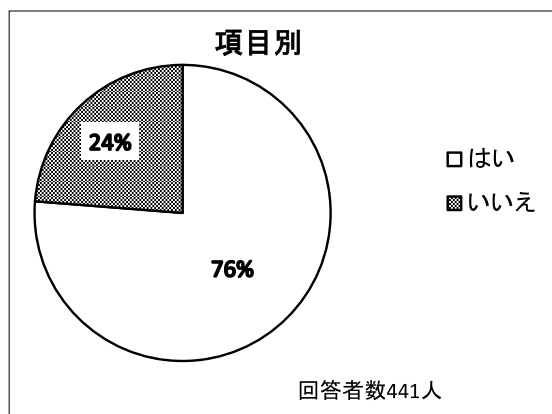
【設問】 あなたは、総合教育センター主催の研修が学校事務職員にとって適切な内容で行われていると思いますか。

ア そう思う イ 少しそう思う ウ あまり思わない エ 思わない



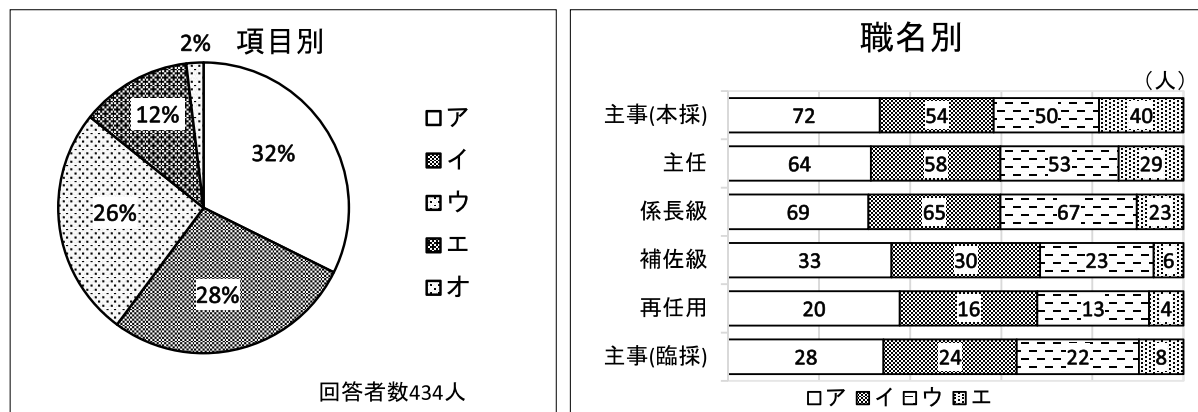
【設問】 総合教育センター等に事務指導主事（仮称）の配置を希望しますか。

ア はい イ いいえ



【設問】総合教育センター等に事務指導主事（仮称）が配置された場合、どのようなことをしてほしいですか。

- ア 基本研修の充実（事務所単位等での研修を含む） イ 事務職員向け選択研修の企画
ウ 地区、市町での研修への協力（助言、講師等） エ 研修時期や期間の適正化
オ その他



「オ その他」の内容（抜粋）

- ・給与旅費の実務研修の充実
- ・昇任前研修の充実
- ・事務職員の学校経営参画
- ・新人でも理解できる事務処理、財務マニュアルを作成してほしい。
- ・指導主事は単数では偏ってしまう。3名以上いて、補完しなければ意味がない。指導主事になった方も困ると思う。
- ・講習という時間より、ラフに仕事の質問、相談できる場を設けていただきたい。
- ・県内での事務処理の統一化を進めてほしい。
- ・質問への随時対応をしやすい状況の充実。
- ・働き方改革の推進
- ・情報収集・活用能力の向上につながる研修
- ・各事務所の総務課からの直接指導
- ・新採研に含まれるマナー・カウンセリングなどの研修は直接事務職員の仕事には直結しない内容である。6日間しかないなので内容を精査してほしい。
- ・中堅と係長級の間に何か研修があるとよい。中堅～補佐級の研修で同内容がある（一緒に受講する）のはどうなのでしょう。

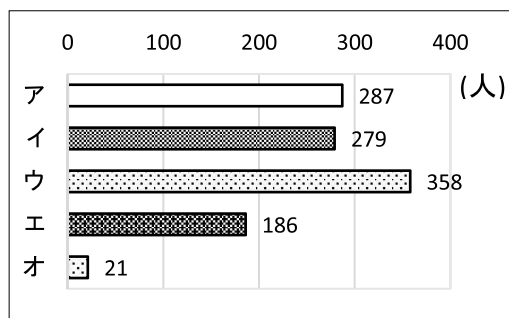
○総合教育センター主催の研修が適切な内容で行われていると思うかのアンケート結果では、32%が「あまり思わない」「思わない」と回答している。また、総合教育センター等に事務指導主事（仮称）の配置を希望するかのアンケート結果では、76%もの事務職員が「希望する」と回答した。特に、主任は84%、補佐級事務長は86%にものぼり、多くの経験を積んだミドルリーダーやベテラン層が総合教育センター主催の研修のより一層の充実を望んでいることが分かる。さらに、総合教育センター等に事務指導主事（仮称）が配置された場合を想定したアンケート結果の内訳を見ると「基本研修の充実」が32%、「事務職員向け選択研修の企画」が28%、「地区、市町での研修への協力」が26%となっている。

以上のことから、総合教育センター等に事務指導主事（仮称）を配置し、学校事務職員の職務の専門性に則した研修が企画されることが望まれる。

Ⅶ 再任用制度の整備

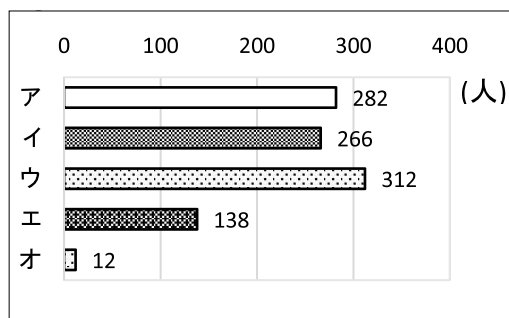
【設問】新採・臨採・経験の少ない事務職員の支援を行うにあたり、どのような問題点や課題がありますか。支援する側・支援を受ける側のそれぞれの立場から感じることで該当するものすべてに○をつけてください。

①支援する側回答者数 420人



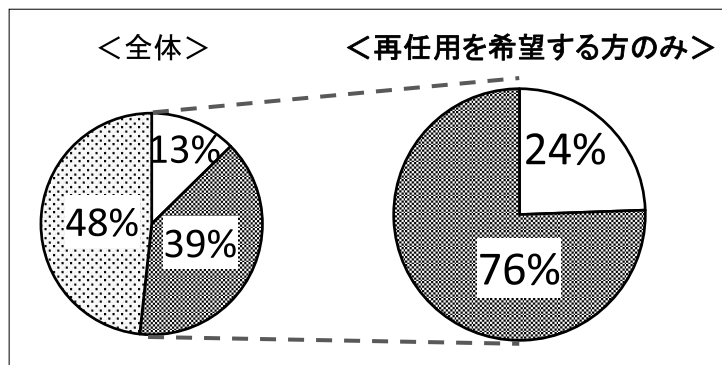
- ア 仕事量が変わらないまま、支援もすること
 イ 来校して直接教えないと分からないことが多いこと
 ウ 年度始・年度末等の多忙な時期に支援が必要なこと
 エ 勤務時間外での支援も多くなること
 オ その他（抜粋）
- ・管理職の理解を得ること
 - ・支援にまわる人材が不足していること
 - ・手当・交通費がつかないこと
 - ・支援資料を各自で用意すること

②支援を受ける側回答者数 418人



- ア 他の事務職員に負担をかけてしまうこと
 イ 電話やメールでは分からないことが多いこと
 ウ 単数配置校では校内に支援者がいないこと
 エ 市町、共同学校事務室により支援に差があること
 オ その他（抜粋）
- ・誰に聞いていいかわからないこと
 - ・支援者により支援に差があること
 - ・支援者によって言うことが違うこと

【設問】50歳以上の事務職員の方（再任用・臨採の方は除く）にお聞きします。あなたの再任用の意向についてお聞かせください。回答者数 87人



- ア フルタイムでの勤務を希望したい
 イ 事務職員の新採指導員のような再任用制度があれば希望したい"
 ウ 希望しない

【設問】 その他再任用制度についての意見はありますか。

- ・ 事務職員にも短時間勤務で可能な仕事があると良いと思う。再任用を希望する人への選択肢は多い方が良い。
- ・ 教員にある校内初任者指導の制度を設置してほしい。単数配置校の初任者は指導者が近くにいない不安な日々を過ごしている。ぜひとも指導者として事務長さんを任用していただきたい。
- ・ フルタイム再任用は給料が減額となり、変わらず1人職でこれまでどおりの仕事量と負担感が変わらないのはやる気を失う。
- ・ 再任用制度があってもよいが、定年が延びることとはどう関係していくのか。両方の制度が定数的に両立できるのか。

- 新採等の事務職員への支援における問題点や課題について、支援する側では、年度始・年度末の多忙な時期に支援が必要であるが、自校の業務と並行して支援することの困難さが課題となっており、支援される側では、単数配置校で校内に支援者がいないことや、他の事務職員に負担をかけてしまうことが課題となっていた。支援する側の負担感や支援を受ける側の不安感などを軽減するために、校内初任者指導の整備が急務である。
- 50歳以上の事務職員を対象とした再任用の意向を問う設問では、再任用を希望する者のうち76%が「事務職員の新規採用指導員のような再任用制度があれば希望したい」と回答している。また、「短時間勤務も可能な仕事もあると良い。再任用を希望する人への選択肢は多い方が良い。」という自由記述回答も見られた。校内初任者指導を導入し、指導者として再任用事務長を活用することにより、事務職員への効果的な人材育成を図ることができると考える。